

EU社会政策と市場経済

欧州ワークス・カウンシルをめぐる近年の動向

EU Social Policy and the Market Economy Recent Events concerning the European Works Councils

中野 聡

It is now estimated that over 400 European Works Councils (EWCs) are in operation for the purpose of information disclosure and consultation in multinational companies in the European Economic Area. This article, which supplements a series of empirical researches on management views of the EWCs, briefly reviews recent major events and findings on the theme, which include; transposition of the Directive 94/45/EC in the EEA countries, UK “opt-in” to the Maastricht “social chapter”, national and industrial break-down of the established “article 13” EWCs and an analysis of agreements.

1. ワークス・カウンシルと社会的市場経済

欧州ワークス・カウンシル EWC European Works Council は、各国国内のワークス・カウンシル制度と欧州レベルでの社会政策の展開という2つのプロセスの交点に形成されたものとみなすことができる。¹⁾ 企業経営への従業員参加の促進と欧州社会政策作成過程への労使参加が、完全雇用の達成や生活・労働条件の改善・統合とともに具体的政策目標として掲げられるのは、オイルショック後の1974年に閣僚理事会(現欧州理事会)が採択した社会行動計画 Social Action Programme 以降のことであり、歴史的に新しい。²⁾ しかし、欧州諸国で「最も普遍的な企業経営への従業員参加の方法」となったワークス・カウンシルは、むしろ大陸諸国に伝統的な情報開示・協議制度で、ドイツでは1905年に石炭産業で設置が義務づけられた組織がワイマール時代にワークス・カウンシル Betriebsräte として再編、戦後共同決定制の中

1) 本稿は、欧州ワークス・カウンシル等に関する調査(1998-9年度文部省科学研究費課題番号10730028)の基礎資料として作成された。

2) “Council Resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme”, *EC Official Journal (OJ)*, C13 12/02/1974.

核的制度として機能するようになった。³⁾ フランスでは、1936年に導入された企業における従業員代表の選挙制に由来し、45年に労使間の情報・協議機関 *comité d'entreprise* へと改編されている。1986年には欧州委員会のEWC指令案策定に強い影響を与えたといわれるオール・Auroux法が制定され、企業の経済問題に対するカウンスルの情報・協議権が強化された。⁴⁾ 主に戦後、他の西欧諸国にも普及し、現在オランダ、オーストリア、ベルギー、ギリシア、ルクセンブルク、ポルトガル、スペインに類似した情報・協議制度が存在する。⁵⁾ カウンスル制度は、労働組合と団体交渉が全国もしくはセクターレベルに収斂している場合(ドイツ=オランダ型)、もしくは組合が政治的で弱く、職場を代表し得ない場合(フランス=スペイン型)に、労働市場規制のセカンド・チャンネルとして機能する点が指摘されている。⁶⁾

他方、1980年代には、EU社会政策の基本目標となるソーシャル・ヨーロッパの概念が提示された。この概念自体は、必ずしも明確に定義されていないが、単一市場形成を前に経済、通貨、産業政策と社会政策を均衡させ、市場経済が生み出す社会的格差を欧州レベルで是正すること、そして欧州社会政策を労使対話(ソーシャル・ダイアログ)を軸に推進していくことに大きな特徴がみられた。⁷⁾ W. ストリークらは、このようなEC社会政策のコーポラティズムの傾向をネオ・ボランタリズム *neovoluntarism* と形容し、「社会カトリック的なサブシディアリティー原則が、レセ・フェール風に再解釈されたもの」としている。⁸⁾ ともあれ、ソーシャル・ヨーロッパという目標は、ハノーバー理事会(1988.6)に踏襲され、欧州委員会作業部会がマリン報告書で提案、ストラスブルグ理事会(1989.12)でイギリスを除く11カ国の

-
- 3) R. Blanpain and P. Windey. 1996. *European Works Councils: Information and Consultation of Employees in Multinational Enterprises in Europe*. Leuven: Peeters. J. ロジャースらは、「ワークス・カウンスルを「単一経営者と単一プラントもしくは企業の従業員代表者間のコミュニケーションのために制度化された組織」と定義している。通常、労働組合とは別個に、一定規模以上の企業に法に基づいて設置される労使間の情報・協議機関を指す。ドイツでは、カウンスルが企業経営と財務に関する情報権、人事計画と職場編成に関する情報・協議権とともに、雇用条件(給与体系、ボーナス、能力給の設定、労働時間、残業、休暇、従業員パフォーマンスのモニタリングなど)に関し経営サイドと共同決定権を持つ。また、個別従業員の移動(雇用、評価、移転、解雇)に対する拒否権も有するが、カウンスルの権限は人事政策と査定以外の分野では強くなく、企業管理の中核ではほとんど権限を持たない。R.B. フリーマンとJ. ロジャースの言葉を借りれば、「ドイツ企業を経営するのは、ドイツの経営者であり、ワークス・カウンスルではない(R.B. Freeman and J. Rogers. 1993. "Who speaks for us? Employee representation in the non-union labor market", in B. Kaufman and M.M. Kleiner ed., *Employee Representation: Alternatives and Future Directions*. Madison: IRRA.)」ドイツ、オーストリア、デンマーク、フランス、ルクセンブルクなどでは、役員会への従業員代表制が補完制度として機能している。
- 4) J. Rogers and W. Streeck. 1994. "Workplace Representation Overseas: The Works Councils Story", in J. Rogers and W. Streeck. *Working under Different Rules*. New York: Russel Stage Foundation.
- 5) R. Blanpain and P. Windey. 1996. op. cit. スウェーデンの共同決定制は労働組合の高組織率に支えられており、健康・安全委員会以外の設置は法的に義務づけられていない。イタリアの企業内委員会RSUも、職場の労働組合組織の形態を取る。アングロ=サクソン系諸国では、類似制度はまれだが、カナダでは健康・安全委員会の設置が70年代以降各州に普及している。
- 6) J. Rogers and W. Streeck. 1994. op. cit. p. 97.
- 7) 恒川謙司『ソーシャル・ヨーロッパの建設』(日本労働研究機構1992年)参照。当時のF. ミッテラン仏首相が提唱、J. ドロール欧州委員長らが主導した。
- 8) W. Streeck and S. Vitols. 1995. "The European Community: Between mandatory consultation and voluntary information", in J. Rogers and W. Streeck eds. *Works Councils-Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations*. Chicago: The University of Chicago Press. p. 255.

賛成を得て採択された「共同体社会憲章(労働者の基本的社会権に関する共同体憲章)The Social Charter」では、企業情報、協議および経営参加に関する権利を含む12項目が基本的社会権として規定された。そして、欧州社会政策のこうした傾向は、企業における情報・協議を促進する手段が、フレデリング案にみられるようなEC法による直接規制から、ソーシャル・ダイアログに基づいて欧州レベルのワークス・カウンシルを設置する方向へと大きく転換する一背景をなしていた。⁹⁾ 1990年代には、ワークス・カウンシルが欧州レベルの社会的市場経済を形成する手段として位置づけられるようになったのである。

2. 欧州ワークス・カウンシルの機能

「共同体規模企業および共同体規模の企業グループにおける従業員に対する情報提供および協議を目的とした欧州ワークス・カウンシルまたは手続きの設置に関する理事会指令(以下、指令)は、域内多国籍企業における「従業員への情報提供および協議を受ける権利を改善する(指令第1条1項、以下1.1と記載)」ために、1994年9月22日に採択された。¹⁰⁾ 単一市場の形成に伴う国境を越えた企業の集中が1980年代、特に87年以降顕在化しており、多国籍企業の従業員が他国本社でなされる決定の影響を受ける場合でも、適切な情報開示と協議が行われるようにすることを目的としている。指令は、当初不参加だったイギリスを除くEU加盟国14ヶ国、およびEU・欧州自由貿易連合EFTA間の欧州経済領域EEA European Economic Area協定を締結しているノルウェー、アイスランド、リヒテンシュタイン内で計1,000人以上、かつ2ヶ国以上でそれぞれ150人以上の従業員を雇用する多国籍企業と企業グループを対象とする(2.1)。¹¹⁾ カウンシルの設置は加盟各国の法と慣行、およびソーシャル・ダイアログを尊重する形で行われるよう規定されており、これらの企業に一律に適用されるカウンシル組織は

9) 欧州ワークス・カウンシル指令制定過程に関しては、P.ケルシュコフ(中野 聡訳)『欧州労使協議会指令94/45/ECの形成 EU政治組織と社会的パートナー』(『大原社会問題研究所雑誌』掲載予定)および前田充康『EU拡大と労働問題』(日本労働研究機構1998年)参照。

10) “Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purpose of informing and consulting employees”, *OJ*, L254 30/9/94. 指令詳細は、伊澤章『欧州労使協議会への挑戦：EU企業別労使協議制度の成立と発展』(日本労働研究機構1996年)に記載されており、ここでは必要最小限の記述にとどめる。

11) 企業グループの定義は、1つの支配企業とその被支配企業で、次のいずれかの要件を満たす場合、反証がない限り、支配企業は支配的影響力を行使できる立場にあるとみなされる(3.2)。すなわち(a)他の企業の株式の過半数を所有していること、(b)他の企業の発行済み株式にもとづく議決権の過半数を制していること、(c)他の企業の管理、経営または監査に関する機関の構成員の半数以上を指名できること。また、企業の150人基準は、加盟国内合計として算出されるが、企業グループの場合は個別企業を対象とする(2.1)。EU1000人、ドイツ800人、フランス100人+100人のグループは適用外となるが、「指令適用外とするために子会社を分散した場合は、裁判所が認めない可能性がある(TUC. 1997. *European Works Council*. London: LRD Publications.)」EU、EEA外に本社を持つ多国籍企業は、加盟国にある経営中枢の代理機関が、そのような機関がない場合には、加盟国中最も多く従業員を雇用する事業所またはグループ傘下企業の経営者がカウンシルなどの設置方法を定める(4.2)。従業員数の算定基準は、国内法および慣行に従い、パートタイム労働者(労働時間に応じ比例算定)を含む過去2年間の平均従業員数とされている(2.2)。

存在しない。しかし、実際に設置されたカウンシルは、指令付属書(アネックス)補完要件 subsidiary requirements に強い影響を受けており、そこに規定された標準的欧州ワークス・カウンシルの機能は、ほぼ以下の通りである。

国内法および国内慣行に従って選出もしくは指名される従業員代表(事業所等が存在する加盟国ごとに1名、従業員数に応じて追加し、計3-30名)からなる欧州ワークス・カウンシルは、指令対象多国籍企業および企業グループにおいて、異なる加盟国内の複数の事業所や企業に関する事項に関し、経営中枢より年一回情報提供と協議を受ける権利を有する(補完要件第1および第2項、以下SR1-2と記載)。この会合は、特に企業の構造・経済・財政状況、事業・生産・販売の予測、雇用・投資状況とその予測、組織の実質的変更、新しい作業方法や生産過程の導入、生産の移転、企業・事業所またはその相当部分の合併・縮小・閉鎖、および大量解雇を対象とし、再配置や事業所の閉鎖など従業員の利益に重大な影響を与える場合には、特別委員会(存在しない場合には欧州ワークス・カウンシル)が情報提供を受ける権利を持つ(SR2-3)。協議とは、従業員代表と経営中枢または経営側のより適切なレベルとの間における意見の交換と対話の確立と規定され、会合が経営中枢の経営権に影響を与えることはない(If, SR3)。カウンシル構成員は、従業員代表もしくは従業員全体に対して開示された情報を通知する義務を、経営中枢はカウンシルの運営費用を負担する義務を負う(SR5, 7)。

カウンシルの設置は、次のいずれかの過程によって行われる。

指令施行前の自主的協約(“13条”任意協約) 指令施行(1996.9.22)前に、従業員全体を対象とする2カ国以上にわたる従業員への情報提供および協議について定める協約がすでに存在する場合は、労使自治の原則から指令は適用されない(13.1)。特に1985-92年にはフランスの、90年以降はドイツの多国籍企業で欧州ワークス・カウンシル設置の協約が締結されており、指令が採択される1994年までの総協約数は37を数えた。¹²⁾ 指令には明文化されていないが、その趣旨からは協約が労使交渉による(i.e.従業員代表の合意に基づく)ものであることが求められる。¹³⁾

指令の定める手続きに基いた協約(“6条”SNB協約) 指令施行後は、指令が定める交渉手続き(5.1-6)と協約内容に関する規定(6.1-5)に基き、経営中枢と特別交渉組織 SNB special negotiating body(以下、SNBと記載)間の交渉により欧州ワークス・カウンシルもしくは代替手続きが設置される。交渉は、経営中枢の発意もしくは2以上の加盟国の2以上の企業または事業所の従業員100人以上もしくはその代表からの要求により開始され(設置されない可能性の認知)(5.1)、加盟国が規定する方法により選出もしくは指名されたSNB構成員(事業所などが存在する加盟国ごとに最低1名、従業員数に応じて追加し、計3-17名)は、経営中枢とカウンシルの適用範囲、構成、権限、期限、情報・協議の実施方法を定

12) C. Rivest. 1996. “Voluntary European Works Councils”, *European Journal of Industrial Relations*, 2-2, p. 237.

13) 一部企業がカウンシルを企業と従業員のための組織と捉え、欧州レベルの労働組合を除外したことが争点となった。

める。SNBは、2/3以上の議決により、交渉中止などを決定することができる(設置されない可能性の認知) 5.2-6)。締結される協約には、労使の自治に抵触しない範囲で、協約対象事業所、カウンシルの構成、構成員数、議席配分、任期、機能、手続き、開催場所、頻度、期間、財政・物質的支援、協約の有効期間および再交渉の手続きを定めなければならない(6.1)。

アネックス補完要件に規定された標準的欧州ワークス・カウンシルの適用 経営中枢とSNBが決定した場合、経営中枢が設置要求から6ヵ月以内に交渉を開始しなかった場合、または設置要求から3年を経過しても合意に達しないにもかかわらず、SNBが交渉中止を決定しない場合には、経営中枢が存在する加盟国の法令により定められた補完要件が適用される(7.1)。

1998年までに締結された400以上の協約は、ほとんどが“13条”任意協約だった。しかし、欧州委員会が、これらの協約が“相互にアネックスをコピーしたように見えるのは残念”としているように、実際には補完要件が交渉の基準として機能している。¹⁴⁾ B.パーカッソンの言葉を借りれば、「SNBにとってその規定以下のものに決着する理由がない」のである。¹⁵⁾

3. 欧州ワークス・カウンシルをめぐる近年の動向

(1) トランスポジション(指令の国内法令転換)

加盟国は1996年9月22日までに、指令遵守に必要な国内法の整備、または労使が団体協約により指令を施行するために必要な措置を講じることを求められていたが(14.1)、なお未了のケースが存在する(表3-1)。¹⁶⁾ ノルウェー、ベルギーおよびイタリアでは、社会的パートナーの全国協約によりトランスポジションが行われ、協約施行に法的支持を与える形を取ったのに対し、それ以外では国内法制定により施行された。¹⁷⁾ 経営中枢、SNBおよび欧州ワークス・カウンシルの権利と義務全般を初め、SNB構成員の選出または指名方法(5.2)、企業の機密情報等に関する規定(8.1-3)、指令が遵守されない場合の措置(11.3)などの規定は経営中枢が位置する国の法令に依拠し、また補完要件もアネックス規定を満たす限りで加盟国の法令によっ

14) R. Blanpain ed. 1998. *Labour Law and Industrial Relations in the European Union*. The Hague: Kluwer Law International.

15) B. Bercusson. 1997. *European Works Councils: Extending the Trade Union Role*. London: The Institute of Employment Rights.

16) EU法では、直接強制力を持つ規則 regulation に対し、指令 directive は達成すべき結果に関してのみ加盟国を拘束し、その方法は加盟国機関の権限に委ねられる。また、欧州委員会は、98年夏にルクセンブルクとポルトガルの2加盟国に対し法的措置を取ることを明示した。指令施行国に本社を持つ企業では、1996年9月23日から“6条”協約の交渉が適法となっており、欧州委員会DG5のP.ウィンディーによれば、これら2国に関しても、法案草稿からカウンシル設置に十分な指針を得られるとしている(R. Blanpain ed. 1998. op. cit., p. 32.)。表記載は1998年7月現在。

17) ベルギーでは、協約は民間企業にのみ適用され、公共セクターに関する国内法が制定された。デンマークとスウェーデンは、社会的パートナー間の3者協議を伝統とするものの合意が得られず、国内法により施行された(European Foundation. 1998. “The impact of European Works Councils.” Dublin.)。

表3-1. トランスポジション過程

ノルウェー	Collective agreement between LO and NHO (95.11.30), and Act No. 63 (96.8.23)
ベルギー	Collective agreement No. 62 (National Labour Council/96.2.6)
スウェーデン	Act No. 359 on European Works Councils (96.5.9)
デンマーク	Act No. 371 on European Works Councils (96.5.22)
アイルランド	Transnational Information and Consultation of Employees Act (96.7.10)
フィンランド	Act amending the Co-determination Act (96.8.9)
オーストリア	Part V of Works Constitution Act, Federal Law No. 601 (96.10.17)
ドイツ	Act on European Works Councils (96.10.28)
イタリア	National interconfederal agreement (96.11.6)
フランス	Law No. 96-985 concerning the information and consultation of employees in Community-scale undertakings and groups of undertakings (96.11.12)
オランダ	Act on European Works Councils, European and national works councils in the Netherlands-NL9706117F (97.1.23)
ギリシア	Presidential Decree No. 40, European Works Councils GR9704111N (97.3.20)
スペイン	Law on the right of employees in Community-scale undertakings and group of undertakings to information and consultation (97.4.10)
ポルトガル	法案審議中
ルクセンブルク	法案準備中
アイスランド	法案準備中
リヒテンシュタイン	法案準備中
イギリス	European Communities Act 下でトランスポジション予定 (-99.12.15)

参考：European Foundation (EFILWC). 1998. "The impact of European Works Councils." Dublin.

て定められなければならない(7.2)。なお、トランスポジションに先立って労働社会相理事会が設置した作業部会は、それが可能な場合でも国内規定を指令以上のものにしないこと、支配企業の定義のクライテリアの優先順位を指令とは逆に設定すること、SNB設置要請を地域経営レベルへ提出することの認知、および一部諸国でのトランスポジション遅滞に対するセーフティー・クローズの挿入などを勧告している¹⁸⁾。補完要件以外の規定に関する各国法令の概略は、以下の通りである。

18) W. Buschak. 1998. *Transposition of the EWC-Directive into National Law*. ETUI, pp. 5-6. トランスポジションに関する作業部会 working party は、各国専門家から構成され、5回の会合の後、1995年7月に勧告を行った。支配企業のクライテリアに関しては、注11(a-c)参照。セーフティー・クローズでは、加盟国は、経営中枢に対し指令未施行国の子会社における交渉開始要請の考慮を義務づけることができるとされた。補完要件に関しては、法定カウンシルへの追加議席の配分、経営中枢による財政支出の明記、グループ構造と規模の変化への対応、適切な時期における情報・協議および各国が採択した企業情報の機密保持の原則などが勧告された。

一般規定 指令における共同体規模の企業もしくは企業グループ、経営中枢、欧州ワークス・カウンシル、SNBの定義(2.1-2)、およびカウンシル設置における経営中枢の責任(4.1-3)は、全てのトランスポジション法令で原則的に維持されている。¹⁹⁾ 支配企業 controlling undertakingの規定(3.1-7)に関しては、指令のものを採用したフランス法以外で作業部会勧告が踏襲された。

設置要請 カウンシル設置交渉は地域経営レベルへの要請によっても開始しうるべきとする作業部会勧告は、アイルランド、オーストリア、オランダ、ギリシア、デンマーク、ドイツ、スペイン法で採用された。²⁰⁾ うちアイルランド法では15日以内に、オランダやドイツ法など4ヶ国では遅滞なく、地域経営担当者は経営中枢へ要請を伝達する義務を負う。また、複数の要請によってSNB過程を始めることを認知する規定(イタリア、ギリシア、ドイツ、スペイン)もあるが、フランス法では、企業トップが開始しない場合には従業員の要請によるものとされている。イタリアの協約では、団体協約の当事者である労働組合が開始することも認めている。

SNBの規模、選出と議席配分 SNBの規模は、5ヶ国の規定が指令のものと異なる。²¹⁾ SNB委員の選出に関する規定は、以下に記載した法定欧州ワークス・カウンシルのものにほぼ準ずる。ただし、メンバーの大半は当該企業従業員によって占められるものの、カウンシル委員の場合とは異なり、多くの規定は組合専従役員がメンバーになることを認知している。²²⁾ 議席配分に関しては、各国1人の指令規定に加え、作業部会が作成した追加議席のフォーミュラがアイルランド、イタリア、オーストリア、オランダ、ギリシア、ドイツ、スウェーデン、スペイン、ベルギーの9ヶ国で採用されている。また一部国内法には、SNB構成員の職種や性別に関する規定が設けられている。

設置交渉 指令規定によれば、経営サイドは従業員の最初の要請から6ヶ月以内にSNBとカウンシル設置交渉を始めなければならないが、オーストリア、スペイン、ドイツ法やベルギー協約ではSNB設置後すぐに、ノルウェー協約ではSNBがその構成を伝えてから3ヶ月以内に開始する旨定められている。また、一部国内法には、交渉前の予備会合、代替情報・協議制度、指令から“オプト・アウト”していたイギリスなど域外企業の従業員代表に関する規定などが設けられている。²³⁾

19) W. Buschak. 1998. op. cit. p. 8. 例外は「協議」概念に関するもので、フランス法では経営側のレベルに関する規定がなく、アイルランド法では経営中枢のみが記載されている(指令2.f参照)。一部では「従業員」や「専門家」などの定義が指令よりも特定されている。

20) *European Works Councils Bulletin*, 11, September/October 1997, p. 10 参照。経営中枢の所在特定が困難な場合を想定している。

21) オーストリア、オランダ、スペイン、ドイツ、ベルギー規定およびポルトガル案では少なくとも各国1人とされ、総数が17を超える可能性がある(W. Buschak. 1998. op. cit. p. 11.)。

22) 例外は、デンマーク、ノルウェー、フランス、ベルギーの規定で、これら諸国ではSNBは外部専門家の支援を受ける。

23) 前者はオーストリア、オランダ、スペイン、ドイツに存在。フランス法では、域外従業員代表をSNBの作業に関与させることが可能だが、投票権は認められない。ドイツ法では、経営とSNB代表が協約適用範囲拡大に合意すれば、該当国代表の包括、代表数および権利について定めることができる。

協約内容 指令第6条2項で規定された協約のアウトラインに関する原則は、一部で若干の修正がなされたものの、ほぼそのまま国内法令に踏襲されている。

機密情報と指令遵守 客観的基準から事業のオペレーションに支障をもたらし、または損なう性格の情報は、開示規定外に置かれる。その条件および制限は各国法令によって若干異なっており、イタリアやオランダ、ドイツの規定が指令をほぼ踏襲しているのに対し、北欧諸国には機密条項に関する記載がなく、ルクセンブルク草案では、情報開示は支障をきたさない場合にのみ行われる旨規定されている²⁴⁾ オランダのトランスポジション法では、経営サイドは機密保持の理由を明示しなければならない。また、ほとんどの場合、指令の遵守に関する問題は、労働裁判所が処理するよう定められている。

施行中の協約 指令第13条の規定は、ほとんどの法令でそのまま踏襲されているが、一部国内法令では、有効な協約の内容がより特定されている。²⁵⁾

これまで締結された“6条”協約は20程度にとどまるが、すでに相当数の欧州ワークス・カウンシル設置要請が提出されたものと推定されており、交渉に際しては多国籍企業本社が位置する国の法令における補完要件が重要性を持つ。補完要件に関する各国法令の概略は、以下の通りである。²⁶⁾

適用基準 ほとんどの法令が、指令(7.1)に定められた補完要件適用基準を踏襲しているが、ノルウェーでは通常3年の経営中枢とSNB間交渉期間が2年に限定されている。²⁷⁾ 同法では、それ以外の合意がない場合、6条協約にも補完要件が適用される。

カウンシルの規模、選出と議席配分 ベルギー、オランダ、スペイン法令では欧州ワークス・カウンシルの最低おみび最大規模が、ドイツとスウェーデン法では最低規模が記載されていないが、作業部会もしくは各国が作成した指令規定(各国1人)への追加構成員の議席配分に関するフォーミュラに従うと、指令規定規模(3-30人)はほぼ遵守される。トランスポジション作業部会のフォーミュラ(多国籍企業的全関係労働力中少なくとも25%が雇用されている国ごとに追加1人、50%で2人、75%で3人)を完全に踏襲したのは、アイルランド、イタリア、ギリシア、スペイン、フィンランドのみで、SNB構成員に関しては作業部会勧告に従ったオランダ、ドイツ、ベルギーを含め、これら5ヶ国以外では若干異なったフォーミュラが採用されている。補完要件では、委員は当該企業の従業員であることを定めており、ほとんど全ての国の法令が同様の規定を設けているが、フランスのカウ

24) W. Buschak. 1998. op. cit. p. 16.

25) 例えばオランダ法では、経営中枢は全加盟国の従業員を代表するとみなしうる者と交渉を行わなければならない。

26) *European Works Councils Bulletin*, 14, March/April 1998, p. 12, *ibid.*, 17, September/October 1998 参照。

27) 経営中枢とSNBの決定による補完要件適用の規定は、オランダ、ドイツ、フランス法などで省略されている。

表3-2. 法定欧州ワークス・カウンシル代表の選出規定

分類	国内法	選出方法
WC	オーストリア	適切なレベルのワークス・カウンシルによる任命
WC	オランダ	適切なレベルのワークス・カウンシルによる任命, 存在しない場合は直接選挙
WC	デンマーク	ワークス・カウンシル代表による選挙, 存在しない場合は組合代表による選挙, もしくは労使合意の上, 全従業員による選挙
WC	ドイツ	最も高次のワークス・カウンシルによる任命
WC	ベルギー	ワークス・カウンシルによる任命, 存在しない場合は健康安全委員会による任命, 組合代表による任命, 直接選挙(優先順)
TU	イタリア	1/3が全国部門別団体協約を締結した組合による任命, 2/3が組合の職場代表組織(RSU)による任命, 存在しない場合は経営サイドと全国組合(部門合意締結団体)が手続きを決定
TU	ギリシア	組合による選挙, ワークス・カウンシルによる選挙, 直接選挙(優先順)
TU	スウェーデン	企業と団体協約を結ぶ地域組合による任命, 存在しない場合は最大組合による任命
TU	スペイン	ワークス・カウンシル, 従業員代表もしくは従業員の過半を代表する組合による任命
TU	フランス	組合による任命, 存在しない場合は直接選挙
EL	アイルランド	承認された組合などによる指名, 指名者数が枠を超える場合には選挙
EL	ノルウェー	基本合意もしくは会社法の企業役員会への従業員代表選出規程にもとづいた選挙
EL	フィンランド	従業員が他の方法で合意しない限り, 最大従業員グループを代表する健康安全委員会代表が, 選挙などの方法を決定

参考: *European Works Councils Bulletin*, 14, March/April 1998. *選出は, WC: 主にワークス・カウンシル, TU: 労働組合, EL: 選挙.

ンシルは労使合同組織と規定されており, 経営者代表が包括される²⁸⁾ オーストリア法では, 委員は国内ワークス・カウンシル構成員とされており, デンマーク法とともに労働組合役員などを包括する潜在的可能性が指摘された. カウンシル委員の選出方法は, 各国の労使関係システムを反映して極めて多彩だが, 主に国内ワークス・カウンシルに依拠, 労働組合に依拠, 従業員による直接選挙の3つに分類しうる(表3-2). しばしば, 国内ワークス・カウンシルが存在しない場合などのフォールバック規定が設けられており, イタリア, ドイツ, フランスなど数ヶ国の法令は従業員構成(ブルー・ホワイトカラーや男女比)を考

28) また, 指令対象17ヶ国以外の従業員代表をオブザーバーとして認めるのは, ギリシア, スペイン, フランスの3ヶ国のみ.

慮することを求めている。ドイツのカウンシルは、最も高次の国内ワークス・カウンシルによって任命され、管理職もその対象となるが、その構成は従業員の男女比を反映しなければならない。

特別組織 構成員数から可能な場合には、最大3人からなる特別委員会select committeeを設置する規定(SR1c)は、全ての法令に踏襲されている。その際のカウンシル規模は、イタリアとドイツ(9人以上)、フランス(少なくとも10人)、デンマーク(10人以上)、スペイン(12人以上)と規定されている。

会合規定 年一回の会合規定(SR2)は、数ヶ国で「少なくとも年一回」に修正され、しばしば経営中枢が行う報告に関し補足規定が設けられている。²⁹⁾ 情報開示と協議の対象となる項目に関しては、指令補完要件のリストに追加されたものは少ない。³⁰⁾ また、例外的状況下(移転、閉鎖、大量解雇など)における情報・協議規定は、ほとんどが補完要件(SR3)を踏襲しているが、各法令には情報開示時期や特別委員会がカウンシルに対して持つプライオリティーなどに関して若干の相違がみられる。³¹⁾ カウンシルまたは特別委員会に予備会合の権利を認める規定(SR4)、開示された情報の従業員代表もしくは従業員全体へのフィードバック規定(SR5)、および作業遂行のために必要な専門家の支援を認知する規定(SR6)は、ほぼそのまま踏襲されている。³²⁾ 会合の議事進行役に関しては、カウンシルと経営中枢間で合意することを前提としているケースが多い。³³⁾

その他、経営中枢による費用負担(会合、通訳、交通宿泊)に関しては、大半が補完要件(SR7)に準じており、財政支援が認められる専門家は4ヶ国(オーストリア、オランダ、スウェーデン、フィンランド)を除き一人に限定されている。法定欧州ワークス・カウンシル設置から4年後にその地位を見直す規定(SR1f)は、一部(フィンランド、ギリシア、ノルウェー法令)では必ずしも明確に定義されていない。また、オランダ法とイタリア協約以外では、補完要件もしくは法令に違反した場合の制裁措置を規定している。

(2) イギリスの“ オプト - イン ”

1991年12月のマーストリヒト・サミットでは、社会政策立法に関する共同体権限を強化するために、ローマ条約第3部3編「社会政策」諸規定を「社会政策、職業訓練、青少年」のタイトルのもとで改正、健康と安全、労働条件、情報・協議、男女機会均等、労働市場から除

29) オーストリア、オランダ、スウェーデン、スペイン、ドイツ、ノルウェーで少なくとも年一回と規定されている。

30) 上記カウンシルの機能参照。イタリア協約では機会均等、オランダ法では環境に対する配慮、オーストリア法では経済、社会、健康、文化的利益などが規定されている。

31) 情報・協議時期に関しては、指令の「できる限り速やかに」に対して、ベルギー協約とオランダ法は、作業部会の「意味を失わない内に」を、イタリア協約は「措置施行以前にできる限り速やかに」を採用している。

32) ギリシア法では、予備会合が開かれねばならず、スウェーデン法では予備会合以外に年もう一回の会合の開催を認めている。

33) フランス法には企業トップが、オランダ法には経営中枢とカウンシルが交互に担当する規定がある。

外された人々の統合の各分野への特定多数決原理導入が図られた。しかし、この提案は当時のイギリス保守党政権の反対を受け、11ヶ国は欧州連合条約全体の合意形成を優先、社会政策条項を条約付属の「社会政策に関するプロトコル(議定書)Protocol on Social Policy」とプロトコル付属の「社会政策に関する合意 Agreement on Social Policy (“social chapter”）」として分離する。イギリスを含む12ヶ国が合意したプロトコルでは、“オプト-アウト”したイギリスを除く諸国が社会憲章に示された諸政策を新条約の制度と手続きにより展開することが、11ヶ国(95年のオーストリア、スウェーデン、フィンランドのEU加盟により14ヶ国へ)が採択した「合意」では、社会政策に関する共同体機能と社会的パートナーの役割強化が規定された。³⁴⁾

1997年5月に成立したブレア労働党政権は、公約としていた「合意」とそれに基づいて採択された指令に“オプト-イン opt-in”することを6月のアムステルダム・サミットで表明、翌7月、欧州委員会はすでに採択されたEWC指令と育児休暇 parental leave 指令に関し、ローマ条約100条に基づいた共同体全体に適用される新指令を採択することで合意した。同委員会が9月24日に発表した欧州ワークス・カウンシル“拡張 extension”指令案は、10月末に経済社会評議会で好意的に迎えられ、12月15日にブリュッセルで開かれたEU労働社会相理事会で採択された(欧州ワークス・カウンシル拡張指令 97/74/EC)。³⁵⁾ 新指令第1条は、イギリスが対象となること、2条は旧指令の最大SNB構成員数17名を18名に増すこと、3条は新たに指令対象となる多国籍企業は、任意協約を締結するために2年の猶予を与えられること、4条は2年以内に加盟国が国内法などを整備することを規定している。イギリス貿易産業省のI. マッカートニーは、「いかにソーシャル・チャプターが、職場における公正な処遇に関し良識的かつ柔軟性あるミニマム・スタンダードを確立し、良好な雇用関係を促進してビジネスの成功に寄与しうるかを示す好例である」との楽観的な見解を示した。³⁶⁾ なお、同年10月2日のアムステルダム(新欧州連合)条約によって、マーストリヒト社会政策に関する合意は同条約に統合され、加盟国の批准を待って発効する。EU社会政策をめぐる2立法過程の並立は、ここに解消されることになった。

拡張指令は、単に指令94/45/ECをイギリスに適用するだけでなく、一部国内規定の修正を伴う。³⁷⁾ 法的枠組みからイギリスが除外されているアイルランド、オランダ、ギリシア、デンマーク、スウェーデン各法令やSNB構成員の上限が規定されている一部諸国の規定は、修

34) すでに、単一欧州議定書 Single European Act(1987)で、ローマ条約に118a条新規定を追加、従業員の健康と安全分野における指令を特定多数決対象へ移行していた。「合意」が閣僚理事会の全会一致を求める分野は、社会保障、雇用終了時の労働者の権利、共同決定制を含む代表制、移民労働者の雇用条件、雇用創出のための財政的支出、賃金やスト権などは、共同体行動の対象外とされた。

35) “Council Directive 97/74/EC of 15 December 1997 extending, to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, Directive 94/45/EC on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purpose of informing and consulting employees”, *OJ*, L10 16/01/1998. 欧州委員会提案は *OJ*, C335 06/11/1997, 欧州議会見解は *OJ*, C371 08/12/1997, 経済社会評議会見解は *OJ*, C355 21/11/1997 に掲載。

36) この見解は、98年5月の政府白書“Fairness at Work”に踏襲されている。

37) *European Works Councils Bulletin*, 12, November/December 1997 参照。

正を求められる。また、オプト・インにより指令対象に包括されるのはイギリス企業に限定されないため、新たにイギリスおよび各国規定に“13条”任意協約を認知する規約が必要になる。さらに、付随的問題として、一部諸国の修正の遅れが、特にイギリス従業員代表のSNBないしは法定カウンスル包括などに際して問題となりうること、イギリスを除外する形で作成された各多国籍企業既存協約の修正が求められること、一部イギリス企業は他のEEA加盟国法令に適合させる形でカウンスル設置に踏み切っており、ここでも法的問題が発生しうることなどが指摘されている。他方、イギリス国内では、トランスポジション規定が焦点としてクローズアップされた。最も重要な課題は、指令が各国に委ねているSNBおよび法定カウンスル構成員の任命方法の決定で、国内ワークス・カウンスル制度の欠如と組合組織率の低下、複数組合制 multi-unionism の存在など、この社会特有の状況を背景に行われることになる。イギリス“オプト・イン”の数量的影響に関する TUC Trades Union Congress 推計によれば、イギリスに本社を持つ125多国籍企業が新たにEWC指令対象となり、対象イギリス企業は114社から239社に、世界全体では300社増の計1480社となる。³⁸⁾

(3) カウンスル設置状況 ETUI データ・ベースから

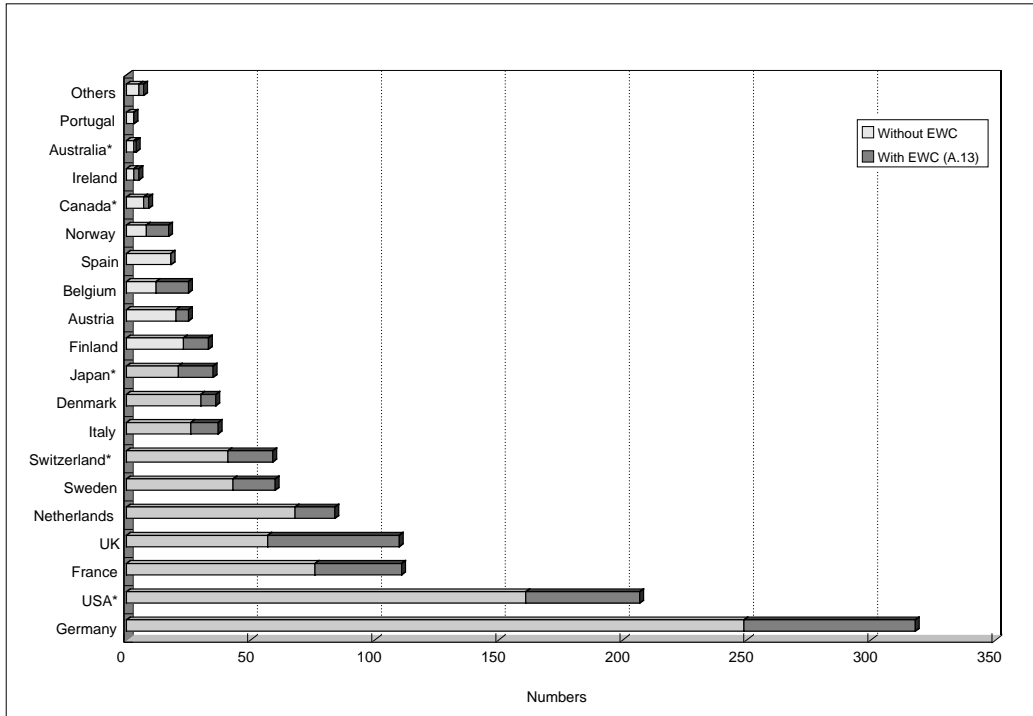
設置カウンスルのデータ・ベース化は、ETUI European Trade Union Institute(欧州労働組合機構)が定期的に行っており、グラフに国別の指令対象多国籍企業数と設置カウンスル数(“13条”任意カウンスル)を示した(グラフ3-1)。³⁹⁾ 国別の指令対象企業数は、ドイツ318社、アメリカ207社、フランス111社、イギリス110社、オランダ84社、スウェーデン60社、スイス59社、イタリア37社、デンマーク36社、日本35社と続くが、イギリス“オプト・イン”により、対象イギリス企業数はドイツに次ぐものになる。⁴⁰⁾ “13条”協約締結企業数(対象企業中%)では、それぞれ69社(22%)、46社(22%)、35社(32%)、53社(48%)、16社(19%)、17社(28%)、18社(31%)、11社(9%)、6社(17%)、14社(40%)となり、“オプト・アウト”にもかかわらず本国以外に規定数を雇用するイギリス企業や在欧日系企業で比較的早期に対応がなされてきたことが伺える。産業セクター別の指令対象企業数は、金属469社、化学294社、サービス265社、建設135社、食品120社、繊維61社、印刷48社、運輸36社、その他6社で、協約締結企業数とパーセンテージは、それぞれ126社(27%)、109社(37%)、49社(18%)、43社(32%)、46社(38%)、12社(20%)、18社(38%)、7社(19%)である。サービス・セクターより製造業諸部門でカウンスル設置が先行している背景には、セクター間労働組合組織率の差が、また金属、化学、食品、建設の4部門に集中する傾向を示している背

38) *European Works Councils Bulletin*, 13, January/February 1998.

39) ETUI. 1998. *Multinationals Database: Inventory of Companies Affected by the EWC Directive*. Brussels. このデータ・ベースは、97年度中に収集された情報にもとづいており、P.ケルシュコフらがアップデート中。指令対象多国籍企業の所在、子会社、雇用者数などをカバーしているが、データ・ベースからEEA地域以外の企業の現地中枢組織を特定することは困難。

40) このデータ・ベースでは、UK“オプト・イン”による新規対象イギリス企業が136社リスト・アップされている。

グラフ 3-1. 指令対象多国籍企業数および設置カウンシル数



出典：ETUI. 1998. *Multinationals Database: Inventory of Companies Affected by the EWC Directive*. Brussels.

*EEA 域外諸国。

景には、欧州レベル諸組織の情報・協議に対するアプローチや機能差があるものと推測されている。⁴¹⁾

(4) 協約の現況 EFILWC 定期分析から

協約内容の分析は、EFILWC European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions が定期的に行っており、現在の暫定バージョンでは、386の“13条”協約が対象とされている。⁴²⁾ 調査項目は、対象企業から従業員サイドが利用する施設や専門家の扱いまで多岐にわたっており、各項目が国内ワークス・カウンシル制度の有無や労使関係システムの

41) C. Rivest. 1996. op. cit. これら4セクターは、それぞれEMF European Metalworkers' Federation, EFCGU European Federation of Chemicals and General Workers Unions, ECF-IUF European Committee of the International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Union, EFBWW European Federation of Building and Woodworkersの活動領域に対応している。

42) P. Marginson et al. 1998. *Negotiating European Works Councils: An Analysis of Agreements under Article 13: Report prepared for the EFILWC and the European Commission (Interim Version)*. 参照。EFILWCは、生活・労働条件の向上に関するEC研究機関として1975年、ダブリンに設置された。

パターン、産業セクターと持つ関連が考察されている。⁴³⁾ 以下では、諸協約が補完要件規定と異なる傾向を示した4項目および地域別バリエーションに関してのみ概略した。

労働組合の影響 アネックス規定は、協約への労働組合の関与に言及していないものの、実際には既存“13条”協約の45%で組合が署名団体であり(ワークス・カウンシルは34%)、約75%のカウンシル設立に関与したものと推定される。さらに、25%で組合役員がカウンシル員として認知されるか会合への参加権を保持しており、専門家などとして参加が認められるケースを含めると、カウンシルの機能に相当の影響を与える可能性がある。

カウンシルの構成 法定欧州ワークス・カウンシル規定が、ドイツ型の従業員サイドのみから構成される組織を規定しているのに対し、既存協約の約75%が経営と従業員サイドの合同組織(フランス型)の形態を取る。この傾向は、フランス-ベルギー型以外の情報・協議制度を持つ諸国でも顕著で、ドイツ-オランダ諸国の多国籍企業の42%でこの方法が採用されている。

地理的スコープ マーストリヒト条約付属の社会政策に関する合意からのイギリス“オプト-アウト”にもかかわらず、244協約(63%)が同国内の事業所を対象に規定している。イギリス除外を明示したのは7協約にすぎず、うち5協約はドイツ-オランダ諸国、2協約は北米で締結されている。その他のEEA域外地域を包括した協約は、スイス(19%)、中欧諸国(15%)、東欧諸国(5%)などで、世界全体のオペレーションを対象とした多国籍企業も2社存在する。

企業構造への対応 約78%のカウンシルが企業グループ全体をカバーするのに対し、15%は事業部レベルのみで組織され、さらに7%はグループと事業部の複合構造を持つ。事業部レベルの単一構造組織は、当然域外企業において顕著である。

一般的に国内ワークス・カウンシル制度が存在しないイギリスやアイルランド、域外諸国に本社を持つ多国籍企業の協約では、組織の細則や経営権が明確に規定される傾向がみられる。同様に、これらの諸国では不特定の従業員代表が協約を締結し、またカウンシル代表を直接選挙で選出するケースも多い。

4. 結論：ルノー・ケースと・・・

1997年2月27日にルノー(フランス)がブリュッセル近郊のヴィルヴォールド Vilvoorde 工場の7月閉鎖と3160人の解雇を発表したことが、新しい情報・協議制度の試金石となっ

43) 情報・協議制度と労使関係システムの特徴は、北欧型、ドイツ-オランダ Germanic-Dutch 型、フランス-ベルギー Franco-Belgian 型、イギリス-アイルランド Anglo-Irish 型、南欧型、北米型、アジア型に類型化されている。国内ワークス・カウンシル制度が存在するのは、北欧、ドイツ-オランダ、フランス-ベルギー、南欧諸国だが、ドイツ-オランダのカウンシルが従業員のための組織であるのに対し、フランス-ベルギー、南欧諸国では労働組合が正式の代表権を持つ合同組織で、北欧諸国のものは組合に依拠している。

た。⁴⁴⁾ この問題は、フーバー(アメリカ)のフランスからスコットランドへの工場移転(1993.1)以上の社会的関心を集め、経営陣の決定が、大量解雇に際し適切な時期の情報開示と協議を定めた1975年指令75/129/EECおよび欧州ワークス・カウンシル指令94/45/ECとその施行規定などに違反するかどうかをめくり、ベルギーとフランスの法廷で争われた。⁴⁵⁾ ルノー欧州グループ委員会 Renault European Group Committee は、1993年に“13条”任意協約により設置されているためフランス法規定の対象とはならず、また同委員会協約には経営陣に例外的な状況下での会合を義務づける記載はなかった。大量解雇時の情報・協議に関する指令とその施行規定に関する判決は、ブリュッセル労働裁判所で下され、閉鎖自体は適法とした上で、ベルギー・ルノー産業にワークス・カウンシルとの協議を行うことを求めた(97.4.3)。他方、EWC指令とその施行法に関する裁判は、ルノー本社のあるフランスで行われ、ナンテール初審裁判所は協議が行われるまでの工場閉鎖の延期と罰金を課した(4.4)。⁴⁶⁾ 初審判決は若干の修正の上、ヴェルサイユ控訴審判決(5.7)でも支持された。経営サイドは、決定の合法性を主張しつつも、協議に応じている。

ルノーの事例は、欧州社会が市場統合に伴う大企業体制再編の直中にあることを象徴するものともいえる。近年の事例だけでも、レヴィ・ストロース(アメリカ)ベルギーおよびフランス工場の閉鎖、フォードによるボルボ乗用車部門の買収、ソシエテ・ジェネラルとパリバ(フランス)の合併など枚挙にいとまない。企業集中、合併、吸収の動きは、市場という舞台上で活動するアクターの生き残りをかけた合理的行動の帰結でもあるが、所有者や経営者が、そしてより多くの場合一般の従業員が、ますます社会淘汰の原則と困難に向き合い、市場の機構に翻弄されているようにみえるのは皮肉でもある。多国籍ワークス・カウンシルの制度は、舞台をアクターのパフォーマンスの場に戻すためのひとつの方法であった。それは、各国の多様な制度に依拠しつつも情報開示と協議を社会的規範とすることを求めており、組織構成員のコンセンサス形成を尊重するアプローチと矛盾しない。制度自体が政治的イニシアティブの下にソーシャル・ダイアログを通して形成されて、柔軟性を標榜している。また、それは失業を防ぐことを直接の目的とはしておらず、労働力の社会的移動をさほど阻害しない。こうした特徴は、確かにこの制度が多国籍企業経営者や労働組合役員などの間で一定の評価を得ている背景をなすようにも思える。⁴⁷⁾ しかし、制度の真価は、通貨統合と企業再編の流れの中で、まさにこれから試されるものといえるだろう。

44) *European Works Councils Bulletin*, 9, May/June 1997, *ibid.* 12, November/December 1997, *ibid.* 15, May/June 1998. ルノー経営陣は、ベルギーとフランドル地方政府には事前通告を行ったものの、現地ワークス・カウンシルへの通知はマネージング・ディレクターの記者会見と同時にやっている。

45) “Council Directive 75/129/EEC of 17 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies”, *OJ*, L48 22/02/1975.

46) 判決の特色は、ルノー委員会合意が任意協約であるにもかかわらず、それはEWC指令および89年社会憲章の目的から解釈されなければならないとした点にあった。

47) 欧州ワークス・カウンシルの評価に関する調査結果前半は、近日中に別稿で発表予定。